

Publicación N°5, julio 2026

Fundación Descúbreme España

Apostar por la transición ecológica inclusiva: Una visión de empresas de España y Chile

Sobre la presente entrega

Este documento ha sido elaborado por **Fundación Descúbreme España** con el propósito de profundizar en la línea temática **sobre inclusión laboral y empleos verdes**, iniciada con la publicación “Tres experiencias reales sobre inclusión de personas con discapacidad en empleos verdes”.

En aquella instancia, se abordaron los desafíos de la denominada “**transición ecológica inclusiva**” a partir de la presentación de tres casos de éxito en organizaciones de **España y Chile**. Para continuar difundiendo e intercambiando buenas prácticas de inclusión entre ambos países, en esta segunda entrega se presentan las experiencias de dos empresas que han logrado vincular inclusión con sostenibilidad: **Koiki (España)**, empresa de logística urbana de última milla, y **FarmHability (Chile)**, un emprendimiento agrícola conocido por ser “el primer campo inclusivo de Chile”.

El documento inicia con la presentación de antecedentes que evidencian tanto el crecimiento de la economía verde como las brechas que aún enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo, tanto en España como en Chile. En ese contexto, el diagnóstico es claro: mientras aumentan las oportunidades vinculadas al sector verde, persisten desigualdades que son necesarias de corregir y que hacen necesario el avance hacia una transición ecológica inclusiva.

Posteriormente, se profundiza en las experiencias de Koiki y FarmHability. **Koiki** demuestra cómo la logística urbana sostenible puede transformarse en una poderosa herramienta de inclusión, promoviendo la autonomía, el desarrollo personal y cambios culturales a través del empleo de personas con discapacidad. Por su parte, **FarmHability** evidencia el potencial del mundo agrícola para impulsar modelos regenerativos e inclusivos, considerando innovación y bienestar comunitario en un mismo proyecto.

Finalmente, se presentan algunas claves para avanzar en esta materia: comprender la inclusión como un principio estructural y no solo reputacional, reconocer el valor que aportan las personas con discapacidad a la economía verde y promover modelos donde el cuidado del planeta vaya de la mano con la equidad social.

Con el apoyo de:

Patricia de Francisco

Responsable de marketing – Koiki (España)

Nerea Ortiz

Directora red de centros – Koiki (España)

Alfredo Carrasco

CEO y fundador – FarmHability (Chile)

Óscar Mejías

Socio cofundador – FarmHability (Chile)

Sobre Fundación Descúbreme

Fundación Descúbreme es una organización internacional fundada en Chile el año 2010, cuyo propósito es promover la inclusión integral de las personas con discapacidad intelectual y/o cognitiva en todos los ámbitos del desarrollo humano.

Desde 2023 contamos con presencia en España, lo que reafirma el compromiso de contribuir a una sociedad más inclusiva, promoviendo oportunidades reales para las personas con discapacidad y fortaleciendo la cultura de la diversidad a nivel internacional.

Autoría y edición

Área de Estudios e Investigación - Fundación Descúbreme España

Fundación Descúbreme España
contacto@descubreme.es
<http://www.descubreme.es/>

Los contenidos de este informe pueden ser reproducidos en cualquier medio, siempre que se cite la fuente: “Fundación Descúbreme. (2026). Apostar por la transición ecológica inclusiva: Una visión de empresas de España y Chile”.

© Todos los derechos de propiedad intelectual sobre este informe, así como sobre sus materiales anexos o relacionados, pertenecen en exclusiva a Fundación Descúbreme España y/o a sus entidades vinculadas.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, reproducción, distribución, comunicación pública o transformación, total o parcial, sin la autorización expresa de la entidad titular, salvo en los casos permitidos por la legislación vigente en materia de propiedad intelectual.

I. Introducción

En la actualidad, el auge de la economía verde representa una de las grandes oportunidades para mitigar los efectos que el cambio climático produce a nivel ambiental y social. Este contexto y, en consecuencia, el surgimiento de nuevos sectores y mercados laborales se presenta como una oportunidad clave para impulsar la inclusión de grupos históricamente excluidos, como las personas con discapacidad (PcD).

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), este colectivo alcanza el 16% de la población mundial (2023), por lo que dejarlas fuera de este proceso significaría perpetuar la marginación de 1.300 millones de personas. Por lo mismo, resulta indispensable garantizar su inclusión en iniciativas que promuevan economías más amigables con el medio ambiente.

Una alternativa concreta que surge con este propósito es la de los denominados **“empleos verdes”**, definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como **“empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente”** (s. f.). El modelo aborda desde sus cimientos dos aspectos fundamentales: la promoción de la equidad, con el objetivo de que sus beneficios lleguen al conjunto de la sociedad, y la regeneración de los ecosistemas, desde la reducción del daño hasta el fortalecimiento del medio ambiente.

España y Chile no han estado ajenos a esta tendencia y durante la última década se han observado algunas iniciativas que han obtenido buenos resultados, aunque siempre con el reconocimiento de que falta camino por recorrer.

En **España**, tras la implementación de la “Ley General de Discapacidad” (Ley 19/2013, 2013), el empleo de PcD ha aumentado 5,9 puntos porcentuales y la tasa de desempleo del colectivo ha bajado cerca de un 40% en la última década (Fundación ONCE, 2025). A pesar de estas cifras positivas, los contratos a PcD representan solo el 1,8% del total y este porcentaje ha crecido solo 0,6 décimas en el periodo 2014-2024 (ODISMET, 2025), por lo que queda en evidencia la necesidad de continuar trabajando por su inclusión.

Con relación al empleo verde, España ha mostrado un avance auspicioso debido a que, por ejemplo, en 2024 el país contaba con más de 1,5 millones de personas formadas en ocupaciones verdes prioritarias, lo que supuso un aumento del 41,9% respecto a 2014. De mantenerse esta tendencia, el número podría superar los dos millones hacia 2035. Asimismo, se proyecta que una de cada tres oportunidades laborales esté vinculada al ámbito verde en la próxima década, lo que sugiere la necesidad de promover la formación y capacitación de las PcD en este sector (Observatorio de la Formación Profesional, 2024).

Por su parte, **Chile** sigue una tendencia similar en cuanto a inclusión laboral, ya que tras la puesta en marcha de la “Ley de Inclusión Laboral” de 2017, se detectó un aumento del 15,8% en la empleabilidad de las PcD y del 3,6% en el número de empresas que las contratan (Duryea et al., 2024). Estos contratos también han ido al alza: en octubre del 2020 existían 20.544 contratos vigentes (Dirección del Trabajo [DT], 2020), mientras que en julio de 2025 la cifra llegó a 55.495 (DT, 2025).

Pero nuevamente, a pesar de estos logros significativos, la inclusión de PcD sigue siendo limitada, por ejemplo, en cuanto al acceso a oportunidades y a condiciones de igualdad respecto a las personas sin discapacidad (PsD). La tasa de ocupación de las PsD alcanza el 62,1%, mientras que la de las PcD es solo del 40%. De la misma forma, el ingreso promedio mensual del primer grupo es de \$692.803 (~665 €), frente a \$473.523 (~454 €) del segundo (SENADIS, 2023). En términos comparativos, por cada \$1 que recibe una PcD, una PsD recibe \$1,46.

Chile también se ha sumado con fuerza a las iniciativas que abogan por una **transición ecológica**. Por ejemplo, en 2022 los empleos caracterizados como “verdes” alcanzaron el 16,7% del total, mientras que los “marrones”¹ solo el 6,5% (Acuña y Bravo, 2024) y, al igual que el caso español, tanto la oferta de puestos verdes, así como la demanda de perfiles técnico-profesionales para el sector está en aumento (El País, 2024; La Tercera, 2024).

Los antecedentes expuestos evidencian los beneficios de articular de manera sólida la transición ecológica con la inclusión laboral de PcD: por un lado, los empleos verdes se fortalecen aún más al incorporar la diversidad en su fuerza laboral; por otro, el colectivo amplía sus oportunidades de formación y empleo en sectores emergentes.

En este contexto, avanzar desde la evidencia hacia la acción es fundamental. Con dicho propósito, esta publicación busca dar continuidad a su trabajo previo

sobre inclusión laboral de PcD en empleos verdes (Fundación Descúbreme [FD], 2025), incorporando en esta oportunidad las experiencias de **Koiki** (España) y **FarmHability** (Chile), dos empresas innovadoras y comprometidas con la **transición ecológica inclusiva**. Presentar estos casos no es solo un ejercicio de intercambio de buenas prácticas, sino que también es una forma de demostrar que la inclusión en este proceso es tan posible como necesaria.

II. Koiki: Reparto sostenible con inclusión en España

Introducción

Koiki es una empresa española de logística urbana enfocada en el reparto de última milla que tiene un profundo compromiso con la sostenibilidad y la inclusión social. Su modelo operativo consiste en la distribución de compras realizadas en el comercio electrónico, que se reparten “andando, en bicicleta o en vehículo eléctrico” (Koiki, s. f.), contribuyendo así a disminuir la contaminación y el ruido en las ciudades.

La arista social de la empresa tiene por objetivo incluir laboralmente a distintas poblaciones en situación de vulnerabilidad², entre ellas personas con discapacidad intelectual (PcDI). Esta dimensión es clave para Koiki y constituye uno de sus pilares centrales al complementar su propósito ambiental con la promoción del trabajo digno y el acompañamiento a las personas. En la actualidad, este modelo les ha permitido contar con 54 centros de

¹ Según el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (2009), la “economía marrón” se caracteriza por su “baja eficiencia energética, el uso de fuentes de energía no sostenibles, el alto consumo de materiales, la explotación insostenible de bienes

ecológicos comunes y un elevado nivel de riesgo climático” (p. 3).

² Además de PcDI, Koiki trabaja con mujeres víctimas de trata, migrantes, jóvenes en riesgo de exclusión o personas en situación de desempleo de larga duración.

reparto activos por toda España y emplear a 180 personas, donde cerca de una decena son PcDI que están contratadas directamente por Koiki.

El origen de la empresa es reflejo de su misión dual. Su fundador, Aitor Ojanguren, se inspiró en referentes como Muhammad Yunus, pionero del microcrédito y la banca social, e Yvon Chouinard, fundador de Patagonia, empresa reconocida por su enfoque de negocio con propósito. Estas influencias lo llevaron a integrar su experiencia en el sector del transporte con la inclusión laboral y el cuidado del medio ambiente. Así, Koiki surgió en 2014 como una empresa orientada a la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social.

Para profundizar en el aporte de Koiki a la transición ecológica inclusiva, se presentan los testimonios de Patricia de Francisco, responsable de marketing, y Nerea Ortiz, directora de la red de centros, quienes abordan la trayectoria, logros y desafíos de la empresa.

Procesos de inclusión y trabajo diario

Koiki funciona a través de “microhubs” instalados en los barrios y colabora estrechamente con Centros Especiales de Empleo y organizaciones especializadas en inserción laboral que se encargan de algunas contrataciones y de hacer el seguimiento de la persona por medio de orientadores o preparadores laborales.

Actualmente, la organización no está sujeta al cumplimiento de la cuota reservada del 2% para PcD en empresas de 50 o más trabajadores (Ley 19/2013, 2013), ya que cuenta con cerca de 30 empleados directos. Sin embargo, de ese total, una decena corresponde a PcDI, lo que representa una proporción significativa y

evidencia un compromiso directo con la inclusión laboral más allá de las exigencias normativas.

En el día a día, las PcD de Koiki llegan a su microcentro asignado, donde clasifican los paquetes según las zonas de entrega. Luego planifican su ruta mediante una aplicación y salen a reparto dentro del barrio. Nerea describe esta rutina: **“Normalmente salen tres o cuatro veces por día, dependiendo de cuántos paquetes vayan por ruta, y en cada una pueden repartir unos 30 paquetes. También resuelven incidencias si es que existen (...) Suelen estar afuera una o dos horas y luego vuelven al centro para descansar y preparar la siguiente salida”**.

Esta dinámica de trabajo rompe con la forma tradicional en que se conciben los empleos para las PcD, los cuales **“normalmente se asocian con entornos protegidos”**, en palabras de Nerea. El hecho de estar en la calle les permite ver y ser vistos por otros, y esa interacción diaria con personas y clientes genera un potente cambio cultural debido a que, por un lado, las PcD se empoderan y se hacen partícipes del espacio público, mientras que el resto derriba prejuicios y entiende que este colectivo puede realizar las mismas labores que cualquier otra persona.

Además, la dinámica de trabajo refuerza la inclusión en los microcentros debido a que todos comparten las mismas funciones, emergiendo así las condiciones de igualdad: **“No influye que sean personas con discapacidad, todos hacen lo mismo”**, como explica la directora de centros. Esta paridad dignifica el empleo y también contribuye a superar visiones paternalistas. Al compartir responsabilidades y resultados, se consolidan equipos de

trabajo basados en la colaboración y la diversidad.

Logros, ventajas y oportunidades

El modelo de Koiki ha conseguido un impacto que va más allá de lo empresarial, combinando beneficios ambientales con una transformación cultural profunda para todos los actores vinculados directa o indirectamente en su cadena de valor, incluyendo a los compañeros de trabajo de las PcD, los clientes e incluso los transeúntes en las calles. Para las PcD, el trabajo en Koiki es una experiencia inédita de autonomía y autodeterminación, puesto que les invita a salir, realmente, al encuentro con el mundo.

Lo anterior se relaciona estrechamente con otro de los grandes logros del proyecto: el aumento del desarrollo cognitivo y relacional de las PcDI. El trabajo los desafía diariamente a planificarse, orientarse, comunicarse y resolver imprevistos, instándolos a desenvolverse con mayor naturalidad en la vía pública. Al respecto, Patricia, responsable de marketing de Koiki, señala que la interacción con las situaciones típicas de la vida urbana **“pueden ser un momento de bastante shock al principio y puede costar un poco porque están más acostumbrados a estar en espacios más protegidos, pero luego van desarrollando rápidamente sus habilidades”**. Así, Koiki también demuestra que, cuando se confía en las capacidades de las personas, las barreras se difuminan y en su lugar aparece la superación y el aprendizaje continuo.

El proyecto también ha contribuido a mejorar la salud física de las PcD, ya que quienes se desplazan de manera no motorizada pueden recorrer entre ocho y diez kilómetros diarios. Patricia señala que este ritmo **“rompe con el sedentarismo”** a la vez que se promueven hábitos más saludables.³

En cuanto a sostenibilidad, Koiki se ha consolidado como un referente en el sector del reparto de **última milla sostenible**. Cada kilómetro recorrido por sus repartidores supone un ahorro aproximado de 0,29 kg de dióxido de carbono. De hecho, en 2022 se estimó que, desde que comenzaron sus operaciones, se habían evitado emisiones por hasta 6.540 kg considerando 15.000 paquetes repartidos hasta esa fecha (Logística Profesional, 2022). Patricia destaca este importante posicionamiento: **“En España somos la única empresa que trabaja con impacto social y ambiental en la última milla”**, situación que les ha valido más de una decena de reconocimientos y premios.

Finalmente, una de las mayores virtudes del proyecto es contribuir a la reconfiguración de la mirada social sobre la discapacidad. Nerea lo explica de forma precisa: **“Al principio nadie creía que esto se podía sacar adelante, pero los perfiles van evolucionando y encajando (...) A veces tendemos a ser muy proteccionistas y, al final, como vemos que esas personas [PcD] pueden ‘ir hacia adelante’, entonces todos mejoramos y evolucionamos”**. Así, esta iniciativa ha desafiado las limitaciones estructurales del

³ Para profundizar en los impactos positivos que el deporte y la actividad física generan en las PcD, les invitamos a leer nuestra publicación “Una mirada al deporte y la actividad física como herramientas de

inclusión social para personas con discapacidad”: <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2025/12/Deportes-y-Actividad-Fisica-para-la-inclusion-social-de-PcD.pdf>

mercado, mostrando que es posible ofrecer un servicio competitivo y de calidad, al mismo tiempo que promueve la equidad y el respeto por el planeta.

Visión de futuro

En Koiki proyectan el futuro siendo coherentes con su propósito, es decir, con la sostenibilidad y la inclusión avanzando de manera conjunta. Los resultados de este enfoque ya son visibles en los cambios que ha experimentado el sector. Patricia aborda esta idea al enfatizar que **“se ha avanzado mucho. Ahora las empresas de última milla han sido como un ‘boom’. Es verdad que algunas nacen y luego desaparecen, pero sí que se están implementando soluciones diferentes”**.

En dichos términos, tanto la sostenibilidad como la inclusión son cada vez menos un atributo excepcional y han pasado a ser, poco a poco, un estándar operativo.

En lo estrictamente ambiental, el cambio ha afianzado una mirada de ciudades más limpias, humanas y resilientes. Patricia también destaca que las nuevas políticas en la materia, como las zonas de bajas emisiones, han acelerado el proceso de descarbonización: **“Ahora es parte de la normalidad que en las ciudades no se pueda entrar con vehículos a ciertas partes y cosas así, y cada vez hay un interés más genuino en las empresas por no contaminar y lograr su sello verde”**.

En paralelo, la dimensión social se proyecta como un desafío clave para el futuro del sector. Nerea advierte que **“hasta que no se cambie la forma de hacer negocios, va a ser difícil encajar... porque todavía se ve la inclusión desde la responsabilidad social corporativa, más que desde lo fundamental, que es cómo**

tratamos a las personas [PcD], clientes o proveedores”. La reflexión evidencia la necesidad de avanzar hacia un cambio cultural, en el que la inclusión deje de ser un complemento reputacional y se consolide como un principio en las organizaciones.

Nerea y Patricia coinciden en que estamos en una época que es terreno fértil para dicho cambio cultural. Según Patricia, **“dentro de los comités de dirección ya se están poniendo no solo objetivos económicos, sino que también sociales, y eso es lo que garantiza que lo que hacemos sea una prioridad”**. Este proceso de institucionalización de la sostenibilidad y la inclusión abre un horizonte esperanzador, donde las ciudades avancen hacia un futuro “más verde” y donde las PcD puedan tener un rol activo en la anhelada transición ecológica.

Para conocer más sobre Koiki:

Página web: www.koiki.es

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/company/koiki>

Instagram: [@koiki_home](https://www.instagram.com/koiki_home)

III. FarmHability: El primer campo inclusivo de Chile

Introducción

FarmHability es un emprendimiento agrícola fundado el año 2019 en la comuna de Quinta de Tilcoco, Región de O’Higgins. El proyecto se define como un **“campo agroecológico inclusivo, turístico y recreacional”** donde cualquier persona puede vivir la experiencia de cultivar y generar un vínculo con la tierra. Es una iniciativa pionera en inclusión laboral de PcD en el mundo agrícola, distinguiéndose tanto por su labor social como ambiental (FarmHability, s. f.).

La historia del proyecto no se puede entender sin los testimonios de Alfredo Carrasco (CEO y fundador) y Óscar Mejías (socio cofundador), quienes, además de ser los responsables de FarmHability, son amigos y vecinos desde la infancia.

Alfredo Carrasco creció en Quinta de Tilcoco rodeado de campos y naturaleza en compañía de su padre, quien también es un reconocido innovador agrícola de la zona. A los 21 años, mientras participaba en una competencia de descenso en bicicleta, Alfredo sufrió una grave caída que lo dejó en situación de paraplejía. Pero lejos de resignarse, tomó aquel accidente como el punto de partida para realizar un profundo cambio personal y profesional, ya que durante su rehabilitación reafirmó su conexión con la tierra, explorando nuevas maneras de acercarse al campo y titulándose de Técnico Agrícola. Fue en ese proceso donde se comenzó a gestar la idea de FarmHability.

Con el propósito ya en mente, Alfredo postuló al Fondo de Jóvenes Innovadores de la Fundación para la Innovación Agraria (FIA), concurso del que resultó ganador y, gracias a ello, pudo darle el impulso final a esta iniciativa reconocida por ser el **primer campo inclusivo de Chile** (FIA, 2022), lo que demuestra que los entornos rurales pueden ser una oportunidad para las PcD.

Hoy en día FarmHability se ha convertido en un polo de innovación rural, pero no solo por las oportunidades que ofrece a las PcD, sino que también por apostar por un modelo de agricultura regenerativa, contribuyendo así a la transición ecológica a través de la recuperación de la vida de los suelos y el fortalecimiento de la comunidad que les rodea. FarmHability también

desarrolla actividades de turismo rural para todo tipo de personas y organizaciones, además de realizar capacitaciones y talleres donde las PcD pueden aprender del proceso productivo.

Sus instalaciones incluyen invernaderos hidropónicos y tierras destinadas al cultivo de hortalizas, operando ambos sistemas por medio de tecnologías de bajo consumo de agua y energía. Asimismo, cuentan con paneles solares, corredores biológicos que favorecen la presencia de agentes benéficos y una estación meteorológica.

En términos de accesibilidad, FarmHability tiene rampas y pasarelas que facilitan tanto el desplazamiento de Alfredo como de otras personas con movilidad reducida, y los cultivos tienen la separación necesaria para el paso de las sillas de ruedas.

Perfiles y procesos de inclusión

Los ajustes razonables en FarmHability están pensados principalmente para personas con discapacidad física (PcDF), sin embargo, según Alfredo: **“Nunca nos hemos cerrado a ningún perfil”**. Bajo esa premisa, durante un tiempo trabajó en la empresa una persona con mudez y tienen vasta experiencia recibiendo a visitantes con todo tipo de discapacidades para sus recorridos guiados y talleres.

Los procesos de inclusión, por su parte, son el resultado de una intensa labor por parte de los fundadores, quienes conocen de primera fuente cómo impactan las barreras de los entornos rurales en las PcD. Alfredo reflexiona al respecto:

“Nos hemos dado cuenta de la realidad de miles de personas y que no era solo yo el que estaba acá en situación de discapacidad. Hay personas que tienen

todavía menos posibilidades y alternativas (...) personalmente, tuve la posibilidad de entrevistar a más de 400 personas en situación de discapacidad, haciendo un levantamiento de información de la región a través de hospitales, agrupaciones de discapacidad, deportivas, y ahí nos dimos cuenta del problema que hay, o sea, la gran mayoría estaba sin trabajo y dependían de un tercero”.

Para contribuir a superar estas barreras, Alfredo y Óscar idearon este exitoso modelo que permite promover la inclusión en el campo. Pero han ido más allá: aun cuando muchas PcD no pueden trabajar directamente en FarmHability por distintos motivos, se pueden beneficiar de igual manera del contacto con la naturaleza en las actividades que realizan. Como explica Alfredo:

“No todas las personas que vienen acá pueden replicar el trabajo agrícola a nivel productivo, pero sí entendemos que es importante que igual puedan acercarse a la naturaleza. Está comprobado científicamente el beneficio a nivel mental o emocional que provoca el contacto con las plantas, entonces seguimos generando talleres con buenos resultados”.

Ventajas y oportunidades durante la trayectoria de FarmHability

Una de las lecciones valiosas que deja la experiencia de FarmHability es que la inclusión y la sostenibilidad coexisten y se potencian, entregando así un mensaje clave: **la transición ecológica inclusiva no es una utopía, es un objetivo real y alcanzable.** Para los fundadores, las ventajas de integrar ambos enfoques se

expresan materialmente pero también de forma intangible. Óscar resume acertadamente esta idea al señalar que la iniciativa logra **“poner una bandera. Donde vamos, llevamos el discurso de la sostenibilidad y la inclusión (...) Eso genera un impacto difícilmente medible, porque se trata de un enriquecimiento inmaterial”.**

Desde una perspectiva humana y organizacional, los beneficios son múltiples. A nivel humano, la participación de PcD en labores agrícolas ha tenido un impacto positivo tanto en ellas como en su entorno, ya que el campo les ofrece un espacio productivo y terapéutico que reduce el aislamiento y la invisibilidad tanto laboral como social. A nivel organizacional, la empresa y las PcD se fortalecen, ya que las barreras tradicionales de acceso al mundo laboral se han transformado en oportunidades para innovar, implementar ajustes razonables, flexibilizar horarios o adaptar las tareas de acuerdo con las capacidades de cada persona. Así, lejos de ser un obstáculo, el proceso de inclusión ha permitido repensar el trabajo desde una lógica más humana y colaborativa.

A nivel ambiental, FarmHability es un ejemplo preciso del alcance que puede tener un modelo sostenible. Su sistema de riego por goteo y cultivo hidropónico han reducido en un 90% el uso de agua y un 80% el uso de agroquímicos, demostrando que, con voluntad y visión a largo plazo, se puede combinar la regeneración ambiental con un impacto social significativo. Este modelo añade todavía más valor a la propuesta de FarmHability, ya que también contribuye a mejorar la calidad del aire, de los suelos y los alimentos.

Finalmente, uno de los grandes logros de FarmHability también se expresa a nivel comunitario, especialmente por su capacidad de sensibilizar e inspirar otras iniciativas de cambio. Como relata Óscar: **“por aquí han pasado agricultores, asesores, empresas, gente con discapacidad y muchísima más gente, y nos encargamos de que cada una se lleve este mensaje de inclusión y sostenibilidad”**.

Visión de futuro

A largo plazo, Alfredo y Óscar sueñan con que FarmHability se consolide como un modelo replicable de empleo verde inclusivo. Para que aquello ocurra, uno de los objetivos es crear una fundación que permita ampliar el alcance del proyecto: **“el gran sueño que tenemos es tener una fundación, tener un número importante de personas con discapacidad trabajando y ser referentes en capacitarlas para el sector agrícola (...) para eso también queremos tener un equipo especializado que impacte en las personas y sus familias”**, nos comenta Alfredo. Con esto, buscan posicionarse como un actor clave en un ámbito poco explorado dentro del ecosistema de inclusión, como lo es el mundo agrícola.

Sus sueños van por buen camino; tanto, que algunos ya han comenzado a materializarse. Los fundadores nos cuentan que desde mayo están habilitando un nuevo campo en Limache, Región de Valparaíso, una nueva apuesta que marca el paso del deseo al hecho. Según sus estimaciones, 2026 es el año en que deberían comenzar las operaciones.

La historia de FarmHability es la de un proyecto innovador que refleja un esfuerzo

por impulsar una transformación cultural. A través de esta iniciativa, Alfredo y Óscar están demostrando que el anhelo por un futuro sostenible adquiere su sentido más pleno cuando incorpora la dimensión humana, probando, a la vez, que la transición ecológica solo será posible si es inclusiva desde sus cimientos.

Para conocer más sobre FarmHability:

Página web: www.farmhability.cl

Instagram: [@farmhability.cl](https://www.instagram.com/farmhability.cl)

IV. Cierre

La inclusión de las PcD en los empleos verdes es todavía incipiente, y como fenómeno ha sido poco estudiado. Algunas experiencias recientes que han explorado esta intersección sugieren que la transición ecológica puede ser una oportunidad real de empleo para este colectivo, siempre que la sostenibilidad integre una visión social. Tal como mencionó Virginia Carcedo (Fundación ONCE) en un evento sobre la temática: “Si queremos que algo sea sostenible, ha de llevar la ‘S’ de social” (ECODES, s. f.).

Sin embargo, algunas investigaciones recientes alertan sobre una brecha de conocimiento y literatura en la materia, además de que, actualmente, hay una carencia de políticas públicas orientadas a la inclusión laboral de PcD en este sector. En dichos términos, el colectivo, en general, continúa marginado de los esfuerzos por impulsar la economía verde (Buettgen, Lofts & Tompa, 2024).

Frente a este desafío, queda la tarea de continuar impulsando la inclusión. La evidencia sugiere que las PcD pueden aportar conocimientos únicos e ideas innovadoras al sector de la economía

verde, especialmente en ámbitos como el diseño universal y la accesibilidad, pero también a partir de sus propias trayectorias de vida, las cuales aportan una valiosa perspectiva de resiliencia frente a los desafíos que plantea el cambio climático (FD, 2025).

En esa línea, los casos presentados hasta ahora ilustran sólidamente que la inclusión en los empleos verdes y en el proceso de transición ecológica es tan posible como beneficiosa para los actores involucrados. Los testimonios recogidos entregan algunas claves en esta línea:

La inclusión en este tipo de empleos brinda oportunidades laborales de calidad que empoderan y transforman las vidas de las PcD, pero no solo por el hecho de diversificar un puesto de trabajo, sino que también al impulsar el desarrollo de la autonomía y autorrealización de la persona.

Por parte de la transición ecológica, incorporar a este colectivo fortalece la sostenibilidad de la actividad. Las empresas verdes que suman a PcD han logrado un efecto positivo en el entorno: transmiten a sus clientes y a su comunidad un mensaje de diversidad, responsabilidad y empatía. Al respecto, tanto FarmHability como Koiki destacan que han logrado romper con los prejuicios en sus respectivos sectores, demostrando que los puestos de trabajo pueden ser ocupados perfectamente por una PcD.

En tales condiciones, cuando la inclusión y la sostenibilidad avanzan juntas, se forma un círculo virtuoso que refuerza la idea de que la transición ecológica es un proceso donde el capital humano es parte esencial de su éxito.

Los ejemplos de Koiki y FarmHability recuerdan que la verdadera sostenibilidad no se mide tan solo por las hectáreas de tierra regenerada o por la cantidad de toneladas de dióxido de carbono evitadas, sino que también por las vidas que transforma en el proceso. Allí donde convergen el cuidado del planeta con la equidad social, surgen modelos con la capacidad de preservar los ecosistemas, pero también los vínculos sociales. Es en esta convergencia donde la innovación se viste de ética y el horizonte sostenible, aquel que también busca ser inclusivo, se vuelve un poco más cercano.

Referencias y fuentes consultadas

Acuña, J., & Bravo, J. (2024). *Mercado laboral para la transición hacia una economía verde: un estudio para Chile* (Documento de Trabajo No. 33) [Trabajo de investigación]. Observatorio del Contexto Económico, Universidad Diego Portales. <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2024/09/Documento-de-Trabajo-33-VF.pdf>

Buettgen, A., Lofts, K., & Tompa, E. (2024). *Disability inclusion in the green economy: A scoping review of challenges, barriers and opportunities*. *Journal of Green Economy and Low-Carbon Development*, 3(4), 208–222. <https://doi.org/10.56578/jgelcd030401>

Dirección del Trabajo. (2020, 31 de octubre). *Inclusión laboral Abril 2018 a octubre 2020. Estadísticas de registros administrativos de la Dirección del Trabajo* [Informe]. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Dirección del Trabajo. (2025). *Estadísticas Ley N°21.015 de inclusión laboral desde 01 abril 2018 al 31 julio 2025. Estadísticas de registros administrativos de la Dirección del Trabajo* [Informe]. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Duryea, S., Martínez A., C., & Smith, R. (2024). *Perspectivas de investigación: ¿Cómo influyen las leyes y los incentivos en el cumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad?* (N.º 122). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Perspectivas-de-investigacion-como-influyen-las-leyes-y-los-incentivos-en-el-cumplimiento-de-las-cuotas-de-empleo-para-personas-con-discapacidad.pdf>

ECODES. (s. f.). *La economía verde, una oportunidad laboral para las personas con discapacidad*. ECODES. <https://ecodes.org/hacemos/cultura-para-la-sostenibilidad/empleo-verde-para-una-transicion-justa/la-economia-verde>

El País. (2024, 12 de septiembre). *El mercado laboral chileno muestra un nuevo rostro: los empleos verdes superan a los marrones*. El País. <https://elpais.com/chile/2024-09-12/el-mercado-laboral-chileno-muestra-un-nuevo-rostro-los-empleos-verdes-superan-a-los-marrones.html>

FarmHability. (2024). *Productos hortícolas con inclusión social*. FarmHability. <https://farmhability.cl/productos-hortícolas-con-inclusion-social/>

Fundación Descúbreme. (2025, abril). *Tres experiencias reales sobre inclusión de personas con discapacidad en empleos verdes* [Working Paper]. https://descubreme.es/wp-content/uploads/2025/04/EmpleosVerdes_Disc_Abril2025.pdf

Fundación ONCE. (2025, 24 de abril). *Crece el empleo de las personas con discapacidad hasta más de 550.000 ocupados*. <https://www.fundaciononce.es/es/comunicacion/noticias/crece-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-hasta-mas-de-550000-ocupados>

Fundación para la Innovación Agraria. (2022). *Minagri y FIA presentan primer modelo de inserción agrícola productivo para personas con discapacidad*. Fundación para la Innovación Agraria. <https://www.fia.cl/minagri-y-fia-presentan-primer-modelo-de-insercion-agricola-productivo-para-personas-con-discapacidad/>

Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. (s. f.). *No dejar a nadie atrás*. Naciones Unidas. <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

Koiki. (s. f.). *Propósito*. Koiki. <https://koiki.es/proposito/>

La Tercera. (2025, 24 de julio). *Boom de los empleos verdes: Ley REP impulsa la nueva economía laboral en Chile*. La Tercera. <https://www.latercera.com/sustentabilidad/noticia/boom-de-los-empleos-verdes-ley-rep-impulsa-la-nueva-economia-laboral-en-chile/>

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. (2013). *Boletín Oficial del Estado*, 295, de 10 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Logística Profesional. (2022, 21 de octubre). *El futuro del sector logístico: última milla sostenible e inclusiva*. Logística Profesional <https://www.logisticaprofesional.com/texto-diario/mostrar/3936473/futuro-sector-logistico-ultima-milla-sostenible-e-inclusiva>

Marca Chile. (2025, 5 de junio). *Chile lidera la acción ambiental en América Latina con ambiciosas metas hacia 2050*. Marca Chile. <https://www.marcachile.cl/chile-lidera-la-accion-ambiental-en-america-latina-con-ambiciosas-metas-hacia-2050/>

Observatorio de la Formación Profesional en España. (2024). *Informe 2024: La Formación Profesional ante los retos de sostenibilidad medioambiental en España* [Informe]. https://www.caixabankdualiza.es/wp-content/uploads/2024/11/2/DUALIZA_2024_print_compressed.pdf

Observatorio Laboral de la Región Metropolitana. (2024). *Caracterización de empleos verdes en Chile y en la Región Metropolitana* [Estudio de investigación]. Centro de Políticas Públicas, Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://politicaspublicas.uc.cl/web/content/uploads/2024/09/Estudio-Empleos-Verdes-2024-OLRM.pdf>

ODISMET. (2025). *Informe 10 ODISMET* [Informe]. https://odismet.es/sites/default/files/2025-04/Informe%20Odismet_Digital.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *¿Qué es un empleo verde?* OIT. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies/que-es-un-empleo-verde>

Organización Mundial de la Salud. (2023, 7 de marzo). *Discapacidad y salud*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

SENADIS. (2023). *III Estudio Nacional de la Discapacidad 2022* [Informe]. Departamento de Evaluación y Estudios. <https://www.senadis.gob.cl/descargal/7442/documento>

United Nations Environment Programme. (2009). *A Global Green New Deal: Policy brief* [Informe]. United Nations Environment Programme. https://archive.iwlearn.net/unep.org/pdf/A_Global_Green_New_Deal_Policy_Brief.pdf